



Was ist los bei H&M?

Wieder Kündigungsbegehren gegen einen Betriebsrat

Die Modekette H & M hat erneut einen aktiven Betriebsrat im Visier. Diesmal ist es Damiano Quinto, Betriebsratsvorsitzender in Trier, gleichzeitig Mitglied im Gesamtbetriebsrat, im Wirtschaftsausschuss, im Gesamtbetriebsratsausschuss, im europäischen Betriebsrat, sowie Beisitzer in verschiedenen Einigungsstellen. Auch in Stuttgarter Filialen hat er schon mitgeholfen, als Vertreter auf Arbeitnehmerseite betriebliche Konflikte in Einigungsstellen erfolgreich beizulegen.

Erst kürzlich musste ein Amtsenthebungsantrag der Firma H&M gegen den Vorsitzenden eines Betriebsrats in Berlin zurückgezogen werden, der rechtswidrigen Praktiken des Arbeitgebers bei den Arbeitsbedingungen in seiner Filiale unterbunden hatte.

Nun steht Damiano Quinto der Unternehmensleitung im Weg! Auch in unserer Region erleben wir Hetze und Mobbing gegen Betriebsratsmitglieder und sind deswegen zunehmend beunruhigt.

Der erste Antrag der Arbeitgeberseite auf Zustimmung zur fristlosen Kündigung des Kollegen kam direkt vor Weihnachten 2012. Jetzt im April liegt inzwischen der dritte Antrag auf Zustimmung zur dritten fristlosen Kündigung vor. Im Wesentlichen ist H&M offenbar die Interessenvertretung in Einigungsstellen ein Dorn im Auge. **Es heißt in der Kündigungsbegründung, der Betriebsrat Quinto habe als Beisitzer der Einigungsstelle „nicht die wirtschaftlichen Interessen der Firma H&M vertreten“.** Das Betriebsverfassungsgesetz sieht vor, dass ein Beisitzer auf Arbeitnehmerseite, auch wenn es sich um einen Beschäftigten handelt, immer weisungsfrei ist. Bei der Verhandlung von Kompromissen ist er ganz natürlich den Interessen der Arbeitnehmer verpflichtet.

Bereits früher wurde in den Medien berichtet, dass die Firma H&M sich an vielen zentralen Stellen - zum Beispiel der Gestaltung der Arbeitsverträge und der Arbeitszeit, beim Gesundheitsschutz – z.B. in der Frage von notwendigen Mindestbesetzungen in der Filiale – häufig nicht an die vorgeschriebenen Regeln hält. Gesundheitsschutz oder Gesundheitsprävention spielt im Arbeitsalltag kaum eine Rolle. Ein systematisches Arbeitgeberverhalten dieser Art wird inzwischen von einigen Landesarbeitsgerichten als **„institutioneller Rechtsmissbrauch“** bezeichnet. Leider gibt das Arbeitsrecht den Betriebsräten keine konkrete Handhabe, diesen systematischen Rechtsmissbrauch zu unterbinden, jeder Betroffene müsste individuell klagen.

Verschiedene Bundes- und Landesregierungen haben in den letzten Jahren Schutzrechte der Arbeitnehmer als so genannte „Investitionshemmnisse“ und Kostenfaktoren für die Arbeitgeber ausgemacht und den Schutz der Arbeitnehmer systematisch durchlöchert.

Wenn ein aktiver Betriebsrat wie es bei H&M in Stuttgart viele gibt, nun dafür sorgen will,

dass die Mitarbeiter die überdurchschnittliche Belastung ohne gesundheitliche Schäden überstehen, hat dieser aktive Betriebsrat viele Konflikte mit der Unternehmensleitung durchzustehen.

In letzter Konsequenz landen diese Konflikte in Einigungsverfahren, bei denen der Schlichter ins Haus kommt und versucht, einen tragfähigen Kompromiss für beide Parteien zu finden. Da Damiano Quinto aufgrund seiner Tätigkeit ein versierter Kenner des Konzerns ist, wird er häufig vor Ort als Beisitzer in so einem betrieblichen Schlichtungsverfahren angefordert. Er hat sich damit offenkundig bei der Unternehmensleitung keine Freunde gemacht!

Schlussfolgerung:

Betriebsräte, die sich offenkundig für das Personal einsetzen, sind bei H&M nicht erwünscht! Hier offenbart sich eine deutliche Wissens- und Verhaltenslücke bei der Führung des Konzerns. H&M ist als schwedischer Konzern noch nicht in Deutschland und seinem fairen System der Mitbestimmung angekommen.

Was können Sie tun?

Wir wünschen uns, dass Sie beim nächsten Gang in den Laden nach der Filialleitung fragen und sich dort als ein Kunde vorstellen, der sich wünscht, dass H&M sich an das deutsche Recht hält und den gesetzlich verankerten Schutz aktiver Betriebsräte wie Damiano, die im Rahmen der Betriebsverfassung handeln, vollständig respektiert.

Machen Sie deutlich, dass Sie nicht in Filialen einkaufen möchten, die insbesondere junge engagierte Mitarbeiter nicht akzeptieren wollen und unfair benachteiligen, wie es hier offenkundig geschieht.

Stellen Sie fest, dass für Sie sich die künftige Kundenbeziehung zu H&M an der Fairness gegenüber dem Personal und den sie schützenden Betriebsräten festmacht.

Sie werden sehen, dass nur wenige Worte von Ihnen große Wirkung entfalten werden. Die Filialleitung wird das Unternehmen als ein modernes Beispiel für eine junge und faire Führungskultur darzustellen versuchen.

Seien Sie aber versichert, dass diese Unternehmensvertreter sofort nachdem Sie wieder draußen sind, seine Vorgesetzten über Ihre Positionierung zugunsten guter Betriebsräte als Maßstab für eine tragfähige Kundenbeziehung unterrichten wird.

Allein damit helfen Sie uns, Damiano als soeben bedrohten Betriebsrat – aber auch alle andern aktiven und gradlinigen Betriebsräte bei H&M vor rechtswidrigen Übergriffen zu schützen.

Die aktiven Betriebsräte bei H+M sind Ihnen dafür dankbar.

Ihre Gewerkschaft ver.di in Stuttgart

